

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumberdaya Manusia (SDM) adalah suatu aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi dimana potensi dan kemampuan yang dimiliki sumberdaya manusia sangat dibutuhkan di dalam organisasi. Segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh organisasi memerlukan sumber daya manusia didalamnya untuk menjalankan peran dan fungsinya masing-masing. Organisasi melihat bahwa fungsi sumber daya manusia merupakan kontributor utama dalam pencapaian Visi dan Misi suatu organisasi.

Komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi akan menentukan bagaimana hasil yang akan diperoleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya penerimaan pegawai atas tujuan dari organisasi mengenai kesediaan untuk dapat bekerja keras dan ingin tetap tinggal pada organisasi. Sudaryo dkk (2018:145) menyatakan bahwa keikutsertaan bawahan pada pengambilan suatu keputusan dan keputusan masalah akan meningkatkan tanggung jawab. Menurut Fazriyah *et.al* (2019) Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung mempertahankan eksistensinya di dalam organisasi, mereka lebih sejalan dengan peraturan organisasi dan lebih fokus pada tugas yang telah diberikan.

Keberhasilan pembentukan perilaku pegawai yang positif dalam organisasi merupakan cerminan keberhasilan penerapan budaya organisasi yang baik. Budaya dapat berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai maupun pimpinan organisasi, karena dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai maupun pimpinan untuk bekerja keras dan baik untuk menjadi pemeran penting dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam kehidupan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Wibowo (2010) bahwa beberapa arti pentingnya budaya organisasi bagi kehidupan organisasi diantaranya sebagai berikut yaitu, (1) memberi anggota identitas, (2) memfasilitasi komitmen kolektif, (3) meningkatkan stabilitas sistem social, (4) membentuk perilaku.

Selain budaya organisasi, yang mendorong pegawai untuk berkomitmen adalah kepemimpinan. Menurut Wahjosumidjo (2010) bahwa kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin tidak berdiri sendiri di samping melainkan memberikan dorongan dan memacu organisasi, memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila proses dan cara pimpinan dalam memimpin baik maka pegawai yang ada di dalam instansi dapat berkomitmen dalam organisasi tersebut.

Proses dalam kepemimpinan tidak lepas dari motivasi, sehingga seorang pemimpin harus dapat memotivasi agar pegawai dapat bekerja dan berkomitmen pada perusahaan. Menurut Samsudin (2010) bahwa motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau organisasi agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Priansa (2016) bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas seseorang, arah dan ketekunan dari upaya untuk mencapai tujuan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi.

UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun berada di JL Pahlawan No. 30 Kota Madiun, Instansi ini merupakan organisasi yang bergerak di bidang perencanaan pembangunan jalan dan jembatan Madiun. Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana para pegawai dapat berkomitmen pada UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun dengan kantor pusat yang berada di Kota Madiun yang juga memiliki kantor pelaksana yang berada di Magetan, Ponorogo dan Trenggalek. Peneliti memilih kantor pusat UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun sebagai objek penelitian karena di dalam organisasi tersebut telah mencakup beberapa variabel yang ingin diteliti yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan variabel komitmen organisasi. Keterikatan antara tiga variabel yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi diambil berdasarkan replikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Romanda (2016) yang dilakukan di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mengambil judul yang akan diteliti yaitu **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Empiris Pada Pegawai UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun?
4. Apakah budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun .
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap komitmen organisasi di UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun .

4. Menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap komitmen organisasi diUPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan teori tentang budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat membantu pimpinan UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Madiun untuk meningkatkan komitmen pegawai dengan menggunakan variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi.

#### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

**BAB 1 : PENDAHULUAN**

Membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat dan sistematika penulisan.

**BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Teori yang relevan sebagai landasan dilakukannya penelitian meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi.

**BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Lokasi dan sampel penelitian, langkah-langkah penelitian, pendekatan dan definisi operasional variabel, pengembangan instrumen serta pengumpulan data.

**BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas mengenai hasil analisis dan membahas hasil penelitian untuk menyampaikan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

**BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini beraii tentang hasil analisis dan membahas hasil penelitian untuk menyampaikan jawaban atas masalah-masalah peneltian.